

1 令和7年8月の雇用失業情勢について

(職業安定部 職業安定課)

有効求人数	36,573 人	対前月比	0.5%増加 (3か月ぶりの増加)
有効求職者数	34,073 人	対前月比	0.1%減少 (4か月ぶりの減少)
有効求人倍率	1.07 倍	前月と同率	

※ 数値は季節調整値

2 長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度の監督指導結果

(労働基準部 監督課)

対象となった197事業場のうち99事業場(50.3%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。

鹿児島労働局発表
令和7年10月3日(金)

鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課長 前野 里美
地方労働市場情報官 佐藤 克己
Tel. 099 (219) 8711

鹿児島の雇用失業情勢(令和7年8月分)の概要について ～有効求人倍率は、1.07倍で、前月と同水準～

8月の概要

県内の雇用失業情勢は、求人が求職を上回っているものの、求人が緩やかに減少している。物価上昇等が雇用に与える影響について、引き続き注視が必要。

○有効求人倍率の状況

- ・有効求人倍率(季節調整値) **1.07倍** **前月と同水準**
 - ・全国では37番目。九州では、大分県、佐賀県、宮崎県、熊本県、福岡県、長崎県に次ぎ7番目。
 - ・[全国] 有効求人倍率(季節調整値) 1.20倍 前月より0.02ポイント減少

・有効求人数(季節調整値) **36,573人** **前月より0.5%増加(3か月ぶりの増加)**

・有効求職者数(季節調整値) **34,073人** **前月より0.1%減少(4か月ぶりの減少)**

・就業地別有効求人倍率(季節調整値) 1.17倍 前月より0.01ポイント増加

※公表値としては、集計開始以降、継続的に「受理地別」(求人を受理したハローワークの所在地で求人数を集計)を使用。
「就業地別」は、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する就業地で求人数を集計し、算出したもの。

○新規求人・求職の状況

・新規求人倍率(季節調整値) **2.04倍** **前月より0.19ポイント増加(5か月ぶりの増加)**

・新規求人数(原数値) **11,582人** **前年同月より0.9%減少(10か月連続の減少)**

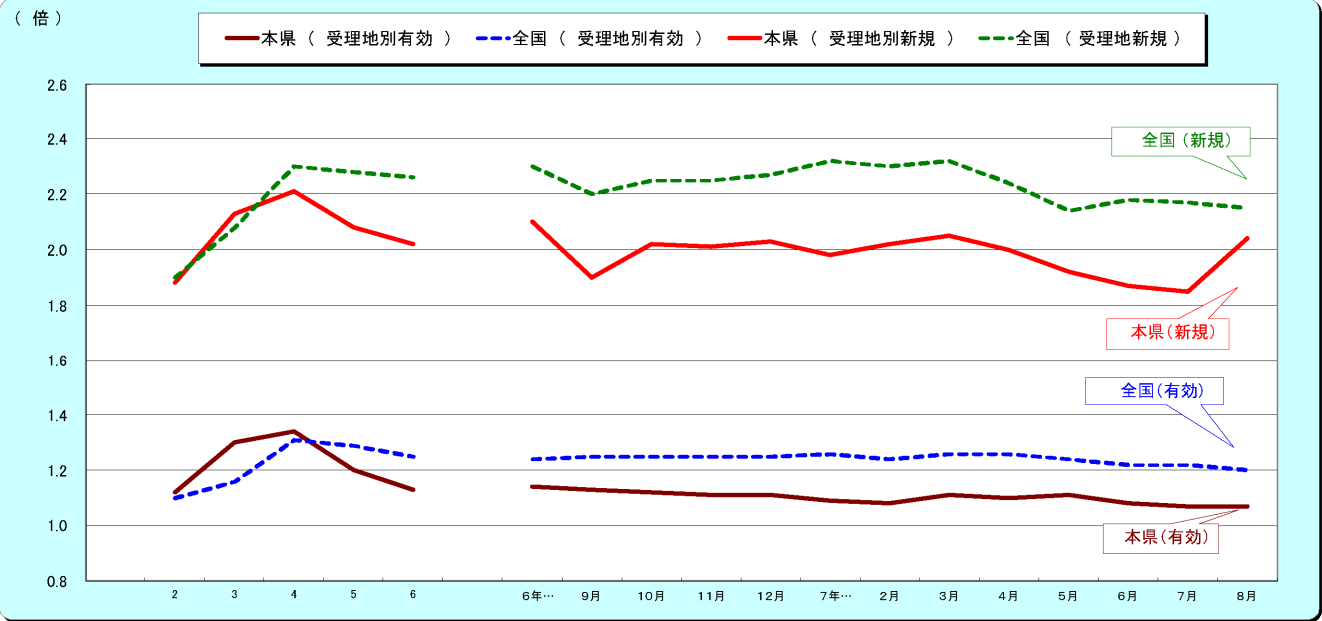
主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……製造業(8.5%増)、卸売業、小売業(1.0%増)、宿泊業、飲食サービス業
医療、福祉(2.4%増)、サービス業(他に分類されないもの)(2.5%増)

減少した業種……建設業(2.7%減)、運輸業、郵便業(12.3%減)

・新規求職申込件数(原数値) **5,575人** **前年同月より3.5%増加(2か月ぶりの増加)**

1. 求人倍率の推移(一般・パート、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



求人倍率		2	3	4	5	6	6年8月	9月	10月	11月	12月	7年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
有効	本県	1.12	1.30	1.34	1.20	1.13	1.14	1.13	1.12	1.11	1.11	1.09	1.08	1.11	1.10	1.11	1.08	1.07	1.07
	全国	1.10	1.16	1.31	1.29	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20
	就業地別	本県	1.18	1.36	1.43	1.30	1.25	1.24	1.23	1.21	1.21	1.19	1.18	1.22	1.21	1.21	1.18	1.16	1.17
新規	本県	1.88	2.13	2.21	2.08	2.02	2.10	1.90	2.02	2.01	2.03	1.98	2.02	2.05	2.00	1.92	1.87	1.85	2.04
	全国	1.90	2.08	2.30	2.28	2.26	2.30	2.20	2.25	2.25	2.27	2.32	2.30	2.32	2.24	2.14	2.18	2.17	2.15
	就業地別	本県	1.97	2.24	2.36	2.25	2.31	2.09	2.21	2.18	2.20	2.18	2.23	2.22	2.22	2.06	2.01	2.06	2.17

*6年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(一般・パート、原数値)

新規求人数が10か月連続で前年同月を下回り、有効求人数が30か月連続で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
新規求人数 ※	13,259	▲ 7.2	12,281	▲ 8.2	11,764	▲ 3.7	12,944	▲ 9.3	11,582	▲ 0.9
D 建設業	1,357	▲ 2.4	1,204	▲ 11.4	1,459	1.5	1,261	▲ 14.6	1,112	▲ 2.7
E 製造業	1,022	▲ 11.0	901	▲ 0.4	941	4.8	1,143	▲ 14.3	867	8.5
H 運輸業、郵便業	540	▲ 4.4	430	▲ 21.0	476	▲ 7.9	495	▲ 6.6	556	▲ 12.3
I 卸売業、小売業	1,776	▲ 6.7	1,661	▲ 18.1	1,540	▲ 5.1	1,381	▲ 28.7	1,726	1.0
M 宿泊業、飲食サービス業	799	▲ 12.1	857	▲ 6.3	464	▲ 15.8	596	▲ 38.2	839	7.7
P 医療、福祉	4,486	▲ 5.7	4,499	▲ 0.5	4,148	▲ 0.6	4,416	▲ 7.4	4,157	2.4
R サービス業(他に分類されないもの)	1,240	▲ 9.1	1,202	▲ 6.5	1,081	▲ 13.1	1,546	19.1	1,034	2.5
有効求人数	38,424	▲ 7.2	36,402	▲ 8.3	35,618	▲ 6.9	35,428	▲ 7.3	34,426	▲ 6.1

※求人数の多い主な産業のみ内数として掲載しているため、合計とは一致しない。
(注) 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。
令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数が2か月ぶりで前年同月を上回り、有効求職者数が13か月ぶりで前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
新規求職申込件数	6,576	▲ 4.4	7,082	▲ 6.4	6,463	6.8	6,335	▲ 1.5	5,575	3.5
44歳以下	2,879	▲ 9.0	3,036	▲ 8.6	2,727	1.8	2,617	▲ 7.1	2,478	2.6
うち34歳以下	1,651	▲ 10.7	1,711	▲ 10.6	1,559	▲ 0.2	1,526	▲ 6.6	1,464	6.1
45歳以上	3,697	▲ 0.5	4,046	▲ 4.6	3,736	10.7	3,718	2.9	3,097	4.3
うち55歳以上	2,454	0.4	2,772	▲ 0.7	2,474	13.7	2,554	9.5	1,965	5.0
うち65歳以上	1,163	3.6	1,343	4.3	1,147	17.6	1,291	19.5	931	12.7
雇用保険受給 資格決定件数	1,805	▲ 8.6	2,633	▲ 6.2	1,822	11.6	1,696	▲ 4.9	1,611	5.4

有効求職者数	34,072	▲ 1.2	35,543	▲ 3.2	35,342	▲ 1.1	34,516	▲ 0.7	33,572	0.2
44歳以下	14,745	▲ 4.7	15,038	▲ 4.7	14,945	▲ 2.0	14,741	▲ 1.8	14,546	0.0
うち34歳以下	8,563	▲ 6.8	8,665	▲ 7.0	8,614	▲ 3.8	8,474	▲ 3.7	8,463	▲ 0.5
45歳以上	19,327	1.7	20,505	▲ 2.1	20,397	▲ 0.5	19,775	0.1	19,026	0.4
うち55歳以上	12,718	1.7	13,778	▲ 2.8	13,637	▲ 1.3	13,046	0.6	12,438	1.0
うち65歳以上	5,306	3.5	6,197	▲ 4.0	6,019	▲ 3.3	5,384	1.9	5,028	4.3
雇用保険受給者 実人員	6,520	▲ 2.1	6,039	▲ 8.4	6,614	▲ 1.3	7,775	1.4	7,693	5.2

3-2. 新規求職申込件数の態様別状況(一般・パートのうち常用、原数値)

在職求職者が2か月ぶり、離職求職者が2か月ぶり、無業求職者が3か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
新規求職申込件数	6,532	▲ 4.4	7,040	▲ 6.0	6,365	7.1	6,249	▲ 2.0	5,532	3.4
在職求職者	1,758	▲ 5.1	1,674	▲ 4.1	1,672	5.8	1,616	▲ 0.9	1,441	2.2
離職求職者	4,125	▲ 5.3	4,613	▲ 7.0	4,036	7.4	4,026	▲ 3.6	3,544	2.9
うち事業主都合	830	▲ 5.9	924	▲ 13.5	746	5.1	785	▲ 4.6	593	1.7
うち自己都合	3,071	▲ 5.5	3,405	▲ 5.2	3,089	7.6	2,993	▲ 4.7	2,779	3.3
無業求職者	649	3.6	753	▲ 4.3	657	8.6	607	6.9	547	10.1

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、65歳以上の年齢層で前年同月を上回った一方、それ以外の年齢層で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
就職件数	2,189	▲ 7.7	2,186	▲ 16.7	2,164	▲ 0.6	2,160	2.9	1,627	▲ 6.6
44歳以下	1,001	▲ 10.4	982	▲ 21.9	981	▲ 7.3	943	▲ 0.4	719	▲ 8.8
うち34歳以下	542	▲ 12.2	519	▲ 26.2	542	▲ 7.8	515	▲ 3.6	399	▲ 10.3
45歳以上	1,188	▲ 5.4	1,204	▲ 11.9	1,183	5.7	1,217	5.6	908	▲ 4.8
うち55歳以上	694	▲ 4.8	712	▲ 10.1	694	9.6	728	8.7	530	▲ 2.8
うち65歳以上	246	▲ 1.1	257	▲ 5.5	273	21.9	295	28.3	210	11.1
雇用保険受給者	640	▲ 5.7	634	▲ 20.4	703	2.8	664	5.6	490	▲ 10.9

5.正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、前年同月を0.01P下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
正社員新規求人数	6,881	▲ 3.8	6,427	▲ 6.1	6,533	▲ 0.2	6,856	▲ 8.6	6,272	2.5
新規求人数に占める割合	51.9%	1.9	52.3%	1.1	55.5%	1.9	53.0%	0.4	54.2%	1.8
正社員有効求人倍率	1.07	▲ 0.01	1.02	▲ 0.02	1.02	▲ 0.02	1.03	▲ 0.02	1.03	▲ 0.01
全 国	1.02	▲ 0.00	0.98	0.04	0.98	0.02	1.00	0.01	0.99	▲ 0.01
正社員有効求人数	20,181	▲ 3.6	19,565	▲ 6.4	19,361	▲ 4.2	19,349	▲ 4.7	19,008	▲ 3.0
有効求人数に占める割合	52.5%	1.9	53.7%	1.1	54.4%	1.6	54.6%	1.5	55.2%	1.7
正社員有効求職者数(※)	18,818	▲ 2.9	19,147	▲ 5.2	19,055	▲ 2.4	18,780	▲ 2.7	18,503	▲ 1.5
有効求職者に占める割合	55.2%	▲ 1.0	53.9%	▲ 1.1	53.9%	▲ 0.7	54.4%	▲ 1.1	55.1%	▲ 1.0

(※) 正社員有効求職者数……パートを除く常用の有効求職者数(派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれている。)

6.令和7年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率の推移(一般・パート、原数値)

安定所	鹿児島	熊毛	川内	宮之城	鹿屋	国分	大口	加世田	伊集院	大隅	出水	名瀬	指宿	局計
令和6年8月	1.11	1.80	0.91	0.99	1.35	1.01	0.92	1.00	0.86	1.32	1.14	1.02	1.04	1.09
9月	1.08	1.95	1.01	1.02	1.32	1.00	0.89	1.01	0.80	1.37	1.12	1.03	1.02	1.09
10月	1.13	2.02	0.98	0.99	1.37	1.01	0.84	1.06	0.84	1.39	1.14	1.02	1.09	1.12
11月	1.18	2.09	1.01	0.97	1.40	1.05	0.84	1.01	0.91	1.49	1.15	1.03	1.10	1.15
12月	1.25	2.23	1.05	1.00	1.48	1.10	0.91	1.08	0.94	1.53	1.22	1.06	1.16	1.21
令和7年1月	1.19	2.02	1.02	1.00	1.41	1.06	1.04	1.14	0.93	1.26	1.18	1.05	1.17	1.17
2月	1.18	2.08	1.06	1.04	1.35	1.04	1.05	1.17	0.91	1.25	1.14	1.28	1.05	1.17
3月	1.17	1.95	1.01	0.96	1.35	1.05	1.08	1.09	0.96	1.27	1.16	1.16	1.03	1.15
4月	1.09	1.83	0.94	0.90	1.20	0.97	0.91	1.02	0.87	1.24	1.14	1.03	1.00	1.07
5月	1.05	1.69	0.85	0.79	1.24	0.93	0.87	1.00	0.84	1.19	1.10	0.89	1.03	1.02
6月	1.00	1.40	0.90	0.80	1.27	0.94	0.84	1.02	0.88	1.15	1.14	0.86	1.05	1.01
7月	1.02	1.30	0.94	0.85	1.30	0.92	0.89	1.04	0.86	1.17	1.18	0.93	1.00	1.03
8月	1.02	1.37	0.91	0.89	1.32	0.91	0.95	1.02	0.84	1.22	1.16	0.92	1.01	1.03

〈 用 語 の 解 説 〉

○新規求人数・……	ハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。
○有効求人数・……	「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計。
○新規求職申込件数・……	ハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数と、新たにハローワークインターネットサービスからオンライン登録を行った件数(オンライン登録者)の合計。
○有効求職者数・……	「前月から繰越された有効求職者数及び有効オンライン登録者」と当月の「新規求職申込件数」の合計。
○求人倍率・……	求職者数に対する求人数の割合。 求人を受理したハローワークが所在する地域ごとに集計した数値である受理地別求人倍率と、実際に就業する地域ごとに集計した数値である就業地別求人倍率がある。
⇒新規求人倍率・……	「新規求人数」÷「新規求職申込件数」(新規オンライン登録者を含む)。
⇒有効求人倍率・……	「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
⇒正社員有効求人倍率・……	「正社員の有効求人数」÷「パートを除く常用の有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。 ただし、「パートを除く常用の有効求職者」には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。
○季節調整値・……	1年を周期として繰り返す季節的な要因による変動の影響を取り除いた値。 求人数や求職数は、経済状況だけでなく、社会習慣等の季節的な理由によっても変化する。 そのため、季節変動を有する系列の分析を行う際には、季節的な理由による変動を排除する必要がある。この季節変動の除去を「季節調整」という。 ※ 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。 ※ 毎年1回(1月分公表時に)季節調整値替えが行われ、過去の季節調整値は改訂される。
○原数値・……	実際の数値(季節調整前の数値)。
○就職件数・……	ハローワークの有効求職者が、ハローワークの紹介により就職したことを確認した件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービスから自主的に応募し就職が確認された件数の合計。
○一般・……	パートタイム以外のものをいう。
○パート・……	パートタイムの略。1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短いものをいう。
○常用・……	雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く)。
○正社員・……	パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

報道関係者 各位

令和7年10月3日（金）

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部監督課

監督課長 鈴木 正臣

主任監察監督官 高井 浩二

（直通電話）099-223-8277

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和6年度の監督指導結果を公表します

鹿児島労働局（局長 永野和則）では、このたび、令和6年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった197事業場のうち、99事業場（50.3%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、49事業場（違法な時間外労働があったもののうち49.5%）でした。

鹿児島労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和6年4月から令和7年3月までの監督指導結果のポイント】

- | | |
|---|-----------------|
| (1) 監督指導の実施事業場: | 197 事業場 |
| (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場] | |
| ① 違法な時間外労働があったもの: | 99 事業場 (50.3%) |
| うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が | |
| 月80時間を超えるもの: | 49 事業場 (49.5%) |
| うち、月100時間を超えるもの: | 32 事業場 (32.3%) |
| うち、月150時間を超えるもの: | 13 事業場 (13.1%) |
| うち、月200時間を超えるもの: | 5 事業場 (5.1%) |
| ② 賃金不払残業があったもの: | 40 事業場 (20.3%) |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: | 50 事業場 (25.4%) |
| (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場] | |
| ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの: | 115 事業場 (58.4%) |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの: | 34 事業場 (17.3%) |

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
(令和6年4月から令和7年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

監督指導実施状況

令和6年4月から令和7年3月までに、197事業場に対し監督指導を実施し、177事業場(89.8%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが99事業場、賃金不払残業があったものが40事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが50事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

		監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1, 2)		197 (100%)	177 (89.8%)	99 (50.3%)	40 (20.3%)	50 (25.4%)
主 な 業 種	商業	50 (25.4%)	47	26	10	11
	製造業	33 (16.8%)	29	17	5	7
	保健衛生業	18 (9.1%)	14	10	2	3
	接客娯楽業	34 (17.3%)	34	18	9	11
	建設業	18 (9.1%)	11	4	2	5
	運輸交通業	18 (9.1%)	18	10	4	7
	その他の事業 (注6)	8 (4.1%)	7	4	0	1

- (注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。
- (注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。
- (注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反〔時間外労働の上限規制〕の件数を計上している。
- (注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。
- (注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。
- (注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
197	26 (13.2%)	95 (48.2%)	35 (17.8%)	20 (10.2%)	13 (6.6%)	8 (4.1%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
197	13 (6.6%)	48 (24.4%)	33 (16.8%)	31 (15.7%)	33 (16.8%)	39 (19.8%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
監督指導を実施した事業場のうち、115事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
115	24	22	43	71	8	3

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

(注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

(注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

(注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
監督指導を実施した事業場のうち、34事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
34	17	3	16	4	1	0

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

(注2) 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった99事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、49事業場で1か月80時間を、うち32事業場で1か月100時間を、うち13事業場で1か月150時間を、うち5事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
197	99	50	49	32	13	5

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、6事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、87事業場でタイムカードを基礎に確認し、49事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、11事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、43事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2,3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
6	87	49	11	43

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和5年度	令和6年度
監督指導 実施事業場	監督実施事業場	163	197
	うち、労働基準法などの法令違反あり	145 89.0%	177 89.8%
主な 違反内容	1 違法な時間外労働等があったもの	89 54.6%	99 50.3%
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が1か月当たり80時間を超えるもの	59 66.3%	49 49.5%
	1か月当たり100時間を超えるもの	42 47.2%	32 32.3%
	1か月当たり150時間を超えるもの	8 9.0%	13 13.1%
	1か月当たり200時間を超えるもの	—	5 5.1%
	2 賃金不払残業があったもの	35 21.5%	40 20.3%
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	47 28.8%	50 25.4%
主な健康障害 防止に関する 指導の状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	104 63.8%	115 58.4%
	うち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したもの	67 64.4%	71 61.7%
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	55 33.7%	34 17.3%

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

鹿児島労働局では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例 1（その他の事業）

立入調査で把握した事実

- ① イベント設営・企画を行う事業場（労働者約60人）で勤務する労働者の家族から、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施した。
- ② 繁忙期による業務量の増加のため、正社員7人について、時間外・休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）で定めた上限時間（特別条項：99時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり160時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 常時50人以上の労働者がいるのに、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月1回以上開催していないことについて是正勧告（労働安全衛生規則第23条第1項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 体制の拡充と長期的な再発防止のため新制度の導入

- ・ 繁忙期に無制限に受注を受けるのではなく受注を制限することによって、長時間労働にならないよう管理を徹底。長時間労働になっていた資材の入出、車両運搬、荷卸しについては、新規に担当する部署を立ち上げ、業務の分担を図った。
- ・ 勤務予定表を活用し、労働時間の見える化を実施。長時間労働にならないために各労働者への労働時間の事前周知とともに、時間外労働の事前承認の徹底。

→ 取組の結果、当該労働者の時間外・休日労働時間数は月80時間未満へ減少

事例 2（その他の小売業）

立入調査で把握した事実

- ① 社会福祉施設等でフードサービスを提供する事業場（労働者約10人）において、調理業務に従事する労働者が長時間労働が原因で精神障害を発症したとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 当該労働者の勤務状況を確認したところ、人手不足による業務量の増加のため36協定で定めた上限時間（月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり152時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 経営トップがリーダーシップを発揮し、全社的に労働時間の適正な管理を宣言

- ・ 社長主催により、過重労働対策のキックオフを実施。その場で過重に時間外労働を行う社員ををなくすことを、社長自ら全社最優先課題として宣言した。
- ・ 採用・異動を一括管理する新規部署を設置し、人材確保を強化した。
- ・ 過重労働対策について、全社横断のチームを発足。全役員参加の対応会議を設置し、週単位で労働時間の管理と課題解決を実施した。
- ・ 業務推進部により、労働時間の多い課題店舗へ個別アプローチによる労働時間管理指導の実施や、労働時間削減をKPI（Key Performance Indicatorの略称。段階的な中間目標）に設定し、店長会議や各種ミーティングにおいて進捗確認をする体制を整えた。
- ・ 全国の支店規模で産業医の機能を拡充できるように、産業医に対する契約の見直しを行った。

事例 3（運輸業）

立入調査で把握した事実

- ① 運輸業の事業場（労働者約60人）で勤務する労働者から、自動車運転者及び倉庫作業を行っている労働者（以下「倉庫作業者」という。）に長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施した。
- ② 長距離運送を行っている自動車運転者に、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える違法な時間外労働（**1か月当たり最大167時間**）が認められた。
- ③ 倉庫作業者について、受注の増加や人出不足により、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で**1か月当たり163時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 倉庫作業者について、労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 人員配置の効率化とともに、着荷主に対して待機時間削減を要請

- ・ 管理者が倉庫作業者のシフトを見直し、人員配置の効率化を徹底。また、経験の浅い労働者を即戦力に育成するため、職場研修を実施し、労働者の能力向上による生産性の向上を図った。
- ・ 運行ごとに運行経路を大幅に見直すとともに、一部運行についてはフェリーを活用するなどによって、長距離運送を行う自動車運転者の負担を大幅に削減。また、長時間労働の原因の一つとなっていた荷待ち時間について、着荷主と交渉を行い、できる限り配慮するよう理解を求めた。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数について、倉庫作業者は月45時間、自動車運転者は月80時間未満へ減少**

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

鹿児島労働局では、11月に過重労働解消キャンペーンの一環として、鹿児島労働局長が働き方改革の取組を進めている企業を訪問しています。令和6年に訪問した企業における長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例の一部を紹介します。

事例

ヤマグチ株式会社（霧島市） 総合建設業（労働者数約115人）

1 ASPシステムの活用

ASP（Application Service Providerの略称。情報通信技術を利用し、インターネット上で情報共有を行うことのできるシステム）を活用し、発注者・受注者間の資料共有を行うこととした。従来紙媒体の資料を使用していた発注者にもASPシステム利用を要望することにより、資料の作成・提出に要する時間を削減できたほか、発注者の決裁状況や指示内容を随時確認でき、工事の計画も立てやすくなった。

2 ICT機器の導入

ドローンを活用した空撮・測量を行うことで従来と比べて、作業時間がおおよそ1/5に短縮された。しかも、高性能パソコンや、解析・処理ソフトの導入に加え、独自の技術力によって、測量の誤差は1～2cm程度である。また、社内土木部にIT推進課を立ち上げて、ドローン操縦技術者の育成に取り組んでいる。

ドローンの利用は、作業員が危険な場所に立ち入るリスクも減少させた。



ドローン ドローン操縦者↑

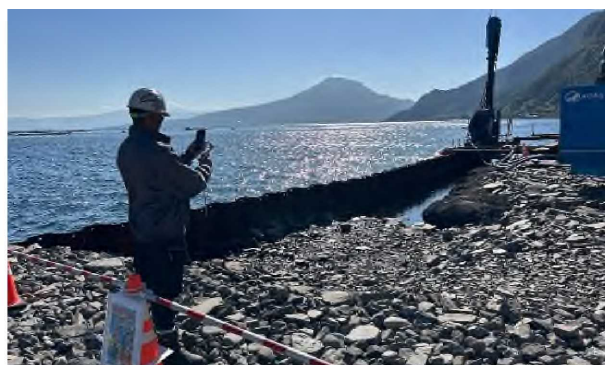
3 社内情報システムのクラウド化

過去の施工記録、データ等を全てクラウドに保管することにより、現場でもこれらの内容を確認することが可能となった。本社と現場の情報共有にも利用でき、タスクシェアにも繋がった。

4 「遠隔臨場システム」の導入

遠隔臨場システムを導入したことで、監督職員による現場確認をオンラインで（受注者はスマートフォン等で現場の映像を配信し、監督職員はパソコン上でそれを確認する）行えるようになり、監督職員の往復の移動時間削減とともに、受注者も待機時間解消に繋がった。

また、同システムでは映像が残るため、監督職員が後日に再確認することもでき、見落としも解消された。

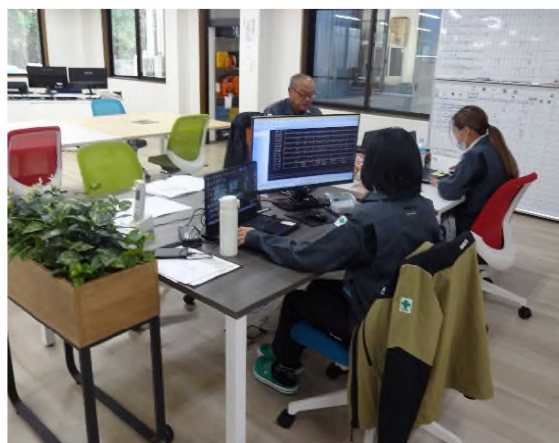


↑「遠隔臨場システム」を使用し、映像を配信する様子
映像を通じて、監督職員に遠隔地から現場の状況を報告できる。

5 建設ディレクターによる現場業務サポート

＜導入前＞

建設工事（特に公共工事）では、現場代理人が多数の書類の作成や整理・収集などの補助的な業務に一定の時間を割かれており、現場での指揮監督業務も合わせると、現場代理人の負荷が高まっていた。



↑建設ディレクターが働く様子
9名（うち8人女性）（当時）が活躍している。

＜導入後＞

従来の現場代理人の業務から、書類作成などの補助的な業務を分離し、バックオフィスで集中的にサポートする建設ディレクターを採用。建設ディレクターが補助的業務を集中して担うことで、現場代理人は現場管理業務に注力できるとともに、業務負荷の軽減に大きく効果を見せている。

◆取組の効果

- ・ 平均所定時間外労働 令和6年度 一人当たり月10時間
- ・ 年次有給休暇の取得率 令和2年度 10% → 令和5年度 60%
- ・ 年間所定休日 平成28年 87日 → 令和6年 118日

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン

(平成 29 年 1 月 20 日策定)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 4 1 条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定

(いわゆる 36 協定)により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、

労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

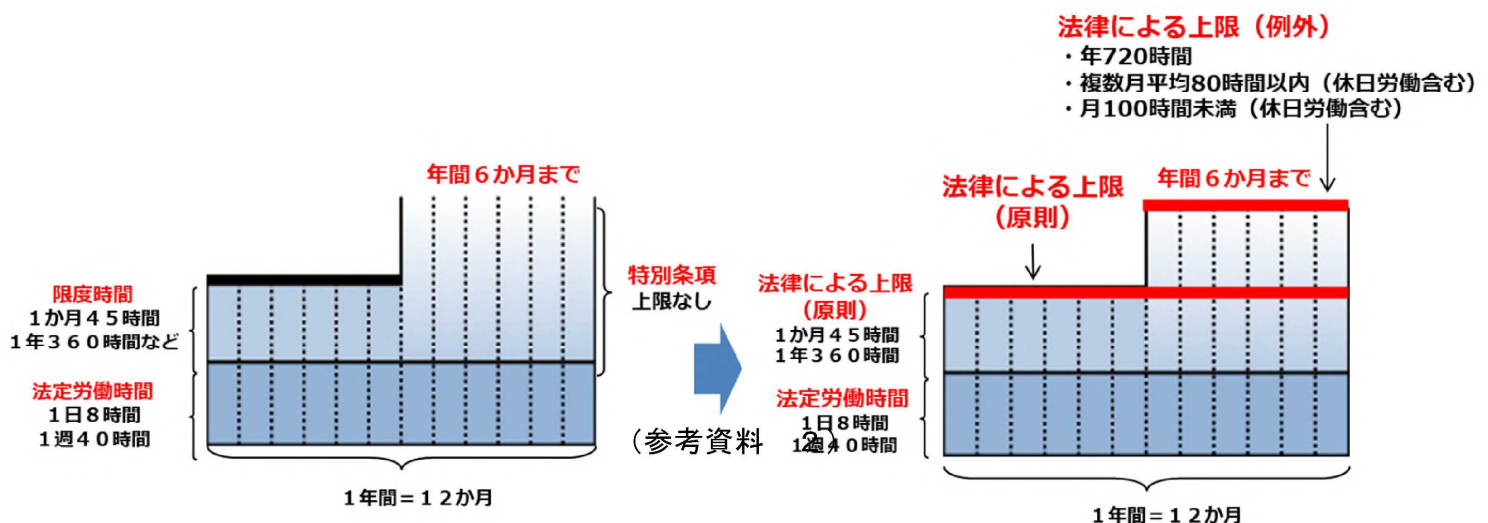
参 考 資 料

時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



< 猶予業種・業務 >

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業（※）	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務（※）		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め of いかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

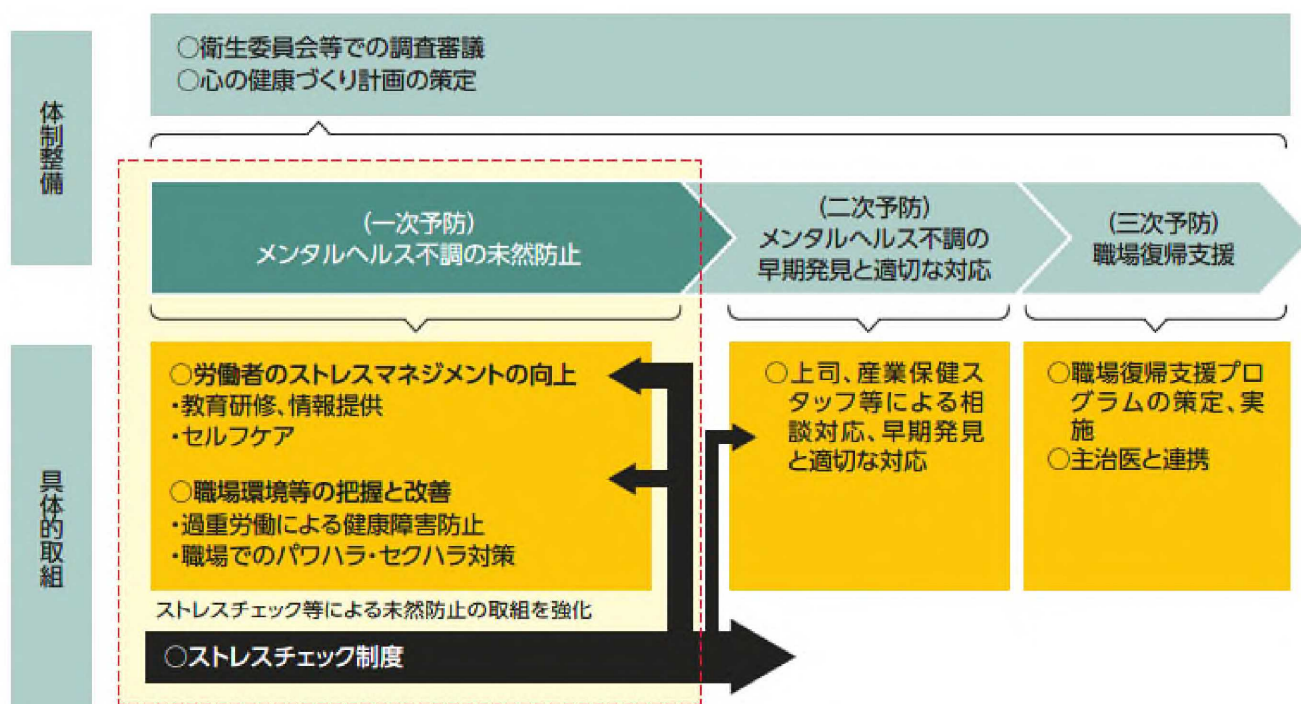
労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

■ ストレスチェック

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**である。労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務づけられている。

ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタル不調となることを未然に防止する一次予防を主な目的としている。

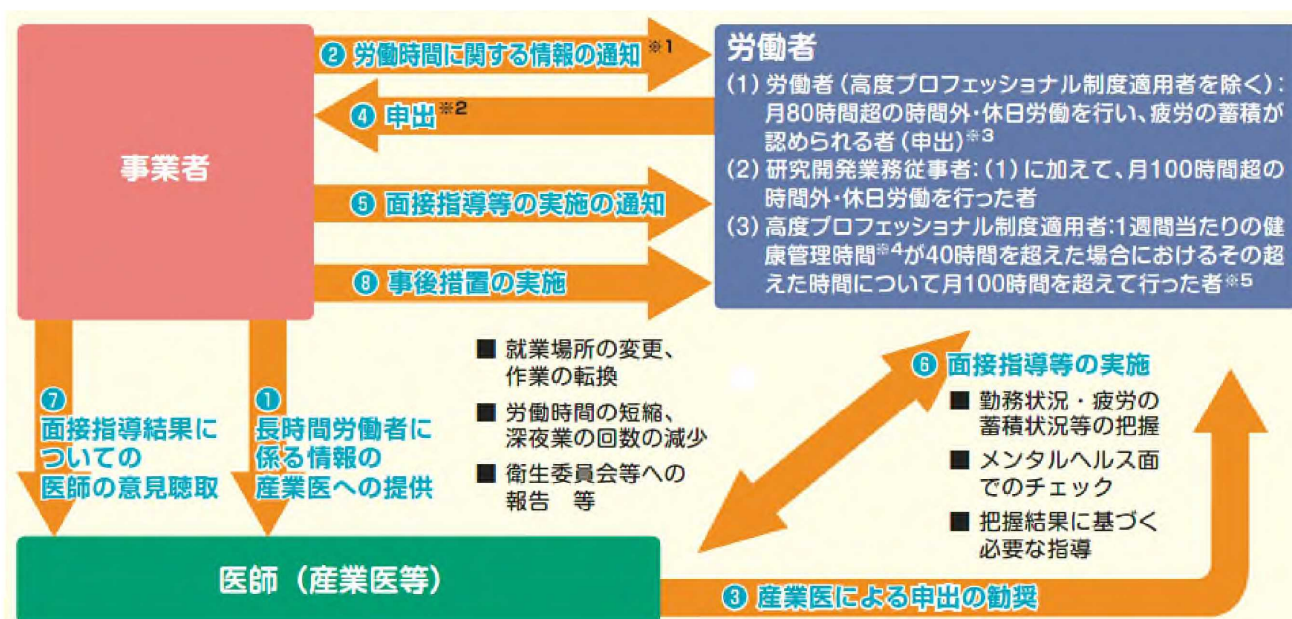


質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が や う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない -----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない -----	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる -----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ -----	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司 -----	1	2	3	4
2. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
⋮				

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

「医師による面接指導制度」は、長時間労働により疲労が蓄積し健康障害のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものである。



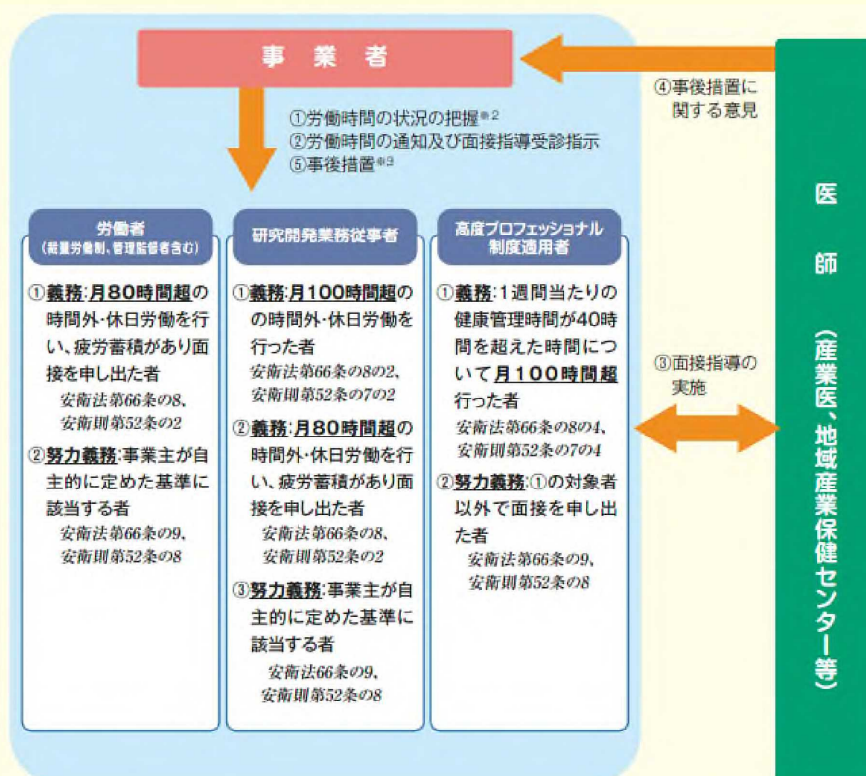
※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。